

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. KENCANA
PERSADA NUSANTARA**

Oleh :

Dana Saputra

Pembimbing : Dewita Suryati Ningsih dan Deny Danar Rahayu

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : danasyahputraa@gmail.com

*The Effect Of Compensation, Work Environment, And Leadership To The Job
Satisfaction Employee at PT. Kencana Persada Nusantara*

ABSTRACT

This study aims to determine how the effect of compensation, work environment, and leadership on job satisfaction of employees at PT. Kencana Persada Nusantara. As for the population in this study were all employees in the production processing of palm fruit bunches (FFB) at PT. Kencana Persada Nusantara Kab. Rokan Hulu taken in 2015 with the number of employees as many as 153 people, while the method of sampling is done with slovin formula in order to obtain a total sample of 111 people, as well as data analysis using multiple linear regression were processed with SPSS version 18.0. From the testing that has been done, test simultaneous regression (F-test) showed that compensation, work environment and leadership simultaneously positive and significant impact on employee job satisfaction, while the partial test (t-test) compensation, work environment and leadership partially positive and significant effect on employee job satisfaction. It is expected that the leadership of the company in order to motivate its employees to provide proper compensation to make employees loyal and want to remain forever in the company's work and incorporate its employees to social security so that it will increase employee job satisfaction to get more maximal performance.

Keyword : Compensation, Work Environment, Leadership and Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dewasa ini keberadaan sebuah instansi-instansi baik pemerintah maupun swasta tidak akan bisa terlepas dari adanya unsur-unsur sumber daya manusia yaitu tenaga, pikiran, kreativitas yang dimiliki dan tempat usaha dimana ia bekerja. Keterkaitan

sumber daya manusia dengan adanya era globalisasi sangatlah penting, sehingga dalam sebuah pengelolaan sumber daya manusia mendapat perhatian yang semakin besar terhadap manusia sebagai faktor penentu dalam keberhasilan manusia tertentu.

Karyawan merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi

setiap perusahaan, karena tujuan yang akan di capai oleh perusahaan tidak akan bisa terlepas dari adanya peran-peran penting dari karyawan itu sendiri. Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan itu dapat di lihat dari keterampilan serta keahlian yang dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

PT. KPN (Kencana Persada Nusantara) Kabupaten Rokan Hulu didirikan pada tanggal 16 Juni 2005 berlokasi di Kecamatan Payung Sekaki, Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau. Perusahaan ini bergerak di pengolahan Tandan Buah Sawit (TBS). Bidang usaha dari perusahaan ini didirikan sesuai dengan adanya kebutuhan untuk pengolahan hasil panen yang dihasilkan oleh masyarakat setempat. Tandan buah sawit (TBS) tersebut memerlukan pengolahan paling lambat 24 jam setelah buah sawit berada di lokasi perusahaan untuk di jadikan *kernel palm oil* (PKO) yang berasal dari inti yang berada di dalam cangkang dan *crude palm oil* (CPO) yang berasal dari daging buah.

Salah satu hal yang menjadi perhatian bagi pihak perusahaan terhadap karyawannya yaitu mengenai kepuasan kerja. Jumlah karyawan yang keluar cenderung naik setiap tahunnya, bahkan pada 2 (dua) tahun terakhir jumlah karyawan yang keluar melebihi 5%. hal ini diakibatkan oleh kepuasan kerja karyawan yang menurun. Hal ini akan dapat mengakibatkan kurang efektifnya perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasinya

Rendahnya kepuasan kerja para karyawan mungkin disebabkan oleh rendahnya kompensasi yang di berikan perusahaan. Maka dari itu

seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya

Pemberian kompensasi juga dibawah upah minimum provinsi yaitu 1.775.000 (Tahun 2015). Sementara itu dari hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap beberapa karyawan pada PT. Kencana Persada Nusantara Kabupaten Rokan Hulu ditemukan bahwa kompensasi diatas sudah termasuk upah lembur, uang makan, transportasi, dan lain sebagainya

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan. Lingkungan kerja yang dianggap kurang baik, artinya kurang terciptanya hubungan yang harmonis antara rekan dengan rekan, rekan dengan pimpinan bahkan pimpinan dengan pimpinan dapat menghambat semangat kerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa lingkungan kerja pada PT. Kencana Persada Nusantara masih belum memadai. Hal ini terlihat dari beberapa fasilitas yang masih kurang.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu, yaitu tujuan bersama. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

Sukses tidaknya seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya tidak hanya

ditentukan oleh tingkat keterampilan teknis yang dimiliki, tetapi juga ditentukan oleh keahliannya dalam menggerakkan dan memotivasi orang lain untuk bekerja dengan baik serta kemampuan untuk mengkoordinasi semua kepentingan orang

Berdasarkan kondisi perusahaan dengan kepuasan kerja karyawan seperti yang sudah dijelaskan diatas pada PT. Kencana Persada Nusantara, maka diperlukan seorang pemimpin yang mampu melakukan perubahan-perubahan didalam organisasi yang dipimpinnya untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi serta dapat memperhatikan kepuasan karyawannya

Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinanannya

Fenomena kepemimpinan yang terdapat pada PT. Kencana Persada Nusantara dapat dilihat banyak karyawan yang berpendapat bahwa mereka masih tidak setuju dengan kuesioner yang peneliti sebar. Sehingga banyak karyawan yang merasa kurang puas dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, karyawan juga beranggapan bahwa pimpinan kurang dalam melakukan hubungan sosial dengan bawahannya seperti melakukan kerja sama dengan para bawahan dan pimpinan juga kurang memperhatikan seluruh aspirasi karyawan yang disebabkan berbagai hal seperti keterlambatan dalam merespon keluhan yang dirasakan oleh para karyawan.

Rumusan masalah penelitian ini adalah : 1) Bagaimana pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kencana Persada Nusantara? 2) Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kencana Persada Nusantara? 3) Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kencana Persada Nusantara? 4) Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kencana Persada Nusantara?

Adapun tujuan penelitian adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kencana Persada Nusantara. 2) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kencana Persada Nusantara. 3) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kencana Persada Nusantara. 4) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kencana Persada Nusantara

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian adalah 1) Bagi Karyawan Pada PT. Kencana Persada Nusantara Kabupaten Rokan Hulu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja. 2) Bagi Penulis, dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3) Bagi pihak lain, diharapkan dapat di jadikan sebagai acuan bagi peneliti ilmiah, khususnya dalam hal Kepuasan Kerja Karyawan

TELAAH PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Terdapat sejumlah pengertian mengenai kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai reaksi emosional yang merupakan akibat dari dorongan, keinginan dan tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas yang dirasakan. Kedua adalah pengertian kepuasan kerja sebagai suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis dalam pekerjaan (Sutrisno, 2014:74)

Kreitner & Kinicki (dalam Wibowo, 2011:502) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum (dalam Sutrisno, 2014:77) adalah:

1. Faktor invidual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor sosial meliputi hubungan keluarga, pandangan pada pekerjaan, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan,

ketenteraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.

2. Kompensasi

Kompensasi atau balas jasa merupakan salah satu faktor yang sangat penting baik untuk kepentingan pekerjaan maupun untuk kepentingan perusahaan atau organisasi. Kompensasi bagi organisasi perusahaan adalah merupakan unsur pembiayaan, di lain pihak bagi pekerja kompensasi merupakan sumber penghidupan ekonomi. Mengutip pendapat Dessler (2006) kompensasi dapat didefinisikan sebagai semua bentuk upah atau imbalan yang diterima seseorang pekerja, baik berupa pembayaran keuangan langsung maupun tidak langsung. Sementara itu menurut Handoko (2006) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Beberapa hal yang memacu orang untuk mau bekerja, menurut Peterson dan Plowman dalam Triyono (2012) adalah sebagai berikut:

1. *The desire to live*, artinya adalah bahwa keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama yang ada pada setiap orang. Manusia bekerja untuk makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. *The desire for position* artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua, dan ini merupakan salah satu sebab yang dapat menjelaskan mengapa manusia mau bekerja.
3. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah

di atas keinginan untuk memiliki dan mendorong orang untuk mau bekerja.

4. *The desire for recognition*, merupakan keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Robbins, 2008). Menurut Rivai (2006) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar guru yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan. Menurut Nitisemito (2006) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, kenyamanan, dan lain-lain

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) lingkungan kerja fisik adalah seiiua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan

hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan

4. Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan menurut Robbins (2008) adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu. Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal, seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi. Karena posisi manajemen memiliki tingkat otoritas yang diakui secara formal, seseorang bisa memperoleh peran pemimpin hanya karena posisinya dalam organisasi tersebut.

Kepemimpinan sangat dibutuhkan oleh manusia karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan tertentu pada manusia. Thoha (2006) berpendapat “kepemimpinan itu sebagai suatu aktivitas untuk memengaruhi orang-orang agar supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi”. Dengan kemampuan kepemimpinannya yang dimiliki seorang pemimpin dapat dengan sengaja memengaruhi bawahannya untuk melakukan sesuatu yang diharapkan oleh pimpinan tersebut dalam usahanya mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya kepemimpinan pada seorang pemimpin dalam suatu satuan kerja akan sulit bagi pimpinan tersebut mencapai tujuan organisasi

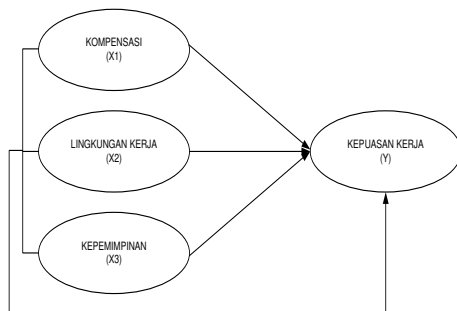
Wirawan (2006) mengklasifikasikan lima faktor personal yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin ke dalam lima kategori umum, yaitu:

1. Kapasitas yaitu berupa intelegensi, kehati-hatian,

- kemampuan verbal, orisinalitas, dan pengambilan keputusan.
2. Pencapaian, berupa beasiswa dan pengetahuan.
 3. Tanggung jawab; berupa ketergantungan, inisiatif, keagresifan, percaya diri dan keinginan untuk menjadi yang terbaik.
 4. Partisipasi; berupa aktivitas, sosialisasi, kooperatif, kemampuan adaptasi dan humoris.
 5. Status; berupa posisi sosial ekonomi dan popularitas

Hipotesis Penelitian

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber : Data Olahan Peneliti

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H.1: Diduga Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kencana Persada Nusantara
- H.2: Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kencana Persada Nusantara
- H.3: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

pada PT. Kencana Persada Nusantara

- H.4: Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kencana Persada Nusantara

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Kencana Persada Nusantara yang berlokasi di Kecamatan Payung Sekaki Kabupaten Rokan Hulu tepatnya antara jalan Lintas Dalu-Dalu – Bagan Batu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian produksi pengolahan Tandan Buah Sawit (TBS) pada PT. Kencana Persada Nusantara Kab. Rokan Hulu yang diambil pada tahun 2015 dengan jumlah karyawan sebanyak 153 orang. Untuk menentukan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel penelitian berjumlah 111 orang.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik berupa hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisioner dan data sekunder yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara interview yaitu Merupakan prosedur pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pemimpin perusahaan serta karyawan yang berhubungan dengan masalah yang penulis teliti.

Metode Analisi Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi berganda

yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka model rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja
 X_1 = Kompensasi
 X_2 = Lingkungan Kerja
 X_3 = Kepemimpinan
 b_0 = konstanta
 $b_1 b_2 b_3$ = koefisien regresi
 e = (error)

Defenisi Operasional Variabel

Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variabel berdasarkan indikator masing-masing variabel sebagai berikut:

Indikator kepuasan kerja (Y) adalah Pekerjaan itu sendiri, Prestasi yang dihasilkan karyawan, Tingkat perputaran karyawan dan Tingkat kemangkiran karyawan. Sedangkan indikator kompensasi (X_1) adalah Gaji/upah, Tunjangan ekonomi, Bonus, Jamsostek, Biaya berobat, Cuti, Pekerjaan yang menantang dan Kesempatan untuk berkembang.

Indikator Lingkungan kerja (X_2) adalah Kondisi area atau lingkungan kerja, Fasilitas dan alat bantu, Keadaan udara dan kebersihan, Ketenangan dan kenyamanan dan Keamanan.

Indikator kepemimpinan (X_3) adalah Keterbukaan menerima ide, Membangun kekuatan team, Berani menghadapi tantangan, Proaktif, Kemauan belajar dan Memotivasi tim

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat perusahaan lebih banyak

mempekerjakan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki. Perusahaan lebih banyak mempekerjakan karyawan yang masih dalam masa produktif dengan harapan mendapatkan mobilitas dan energi yang kuat. Tingkat pendidikan karyawan PT. Kencana Persada Nusantara sebagian besar adalah tamatan SLTA Sederajat. Masa kerja karyawan PT. Kencana Persada Nusantara Kabupaten Rokan Hulu sebagian besar memiliki masa kerja 0–10 tahun dari sisi pengalaman karyawan sudah cukup memadai, masih semangat dalam bekerja, serta mempunyai kemampuan fisik yang masih stabil

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika r hitung $> r$ tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $\leq r$ tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan $N-2 = 111-2 = 109$ (lihat tabel r dengan df 109) = 0,186.. Berdasarkan hasil olahan data, diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini dapat dilihat

pada kolom *Reliability Statistics* (*Cronbach's Alpha*)

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Kepuasan Kerja	0,673	Reliabel
Kompensasi Kerja	0,724	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,853	Reliabel
Kepeimpinan	0,800	Reliabel

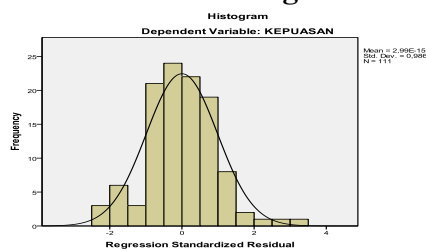
Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil pengujian, nilai reliabilitas seluruh variabel $\geq 0,60$, Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian

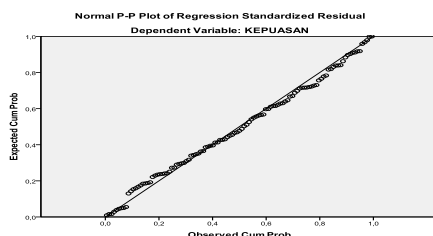
Gambar 2
Kurva Histogram



Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan gambar 2 data yang menyebar ke semua daerah kurva maka berdistribusi normal.

Gambar 3
Grafik Normal P-P Plot



Sumber : Data Olahan, 2016

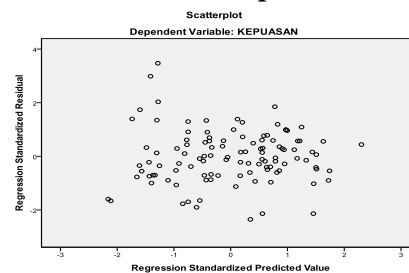
Pada gambar diatas dapat dilihat grafik *Normal Probability P-*

Plot. Dari gambar tersebut terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal. Model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat adanya tidak heterokedastisitas, sehingga menunjukkan bahwa tidak adanya terjadinya perbedaan antara variasi dari residual loyalitas kerja karyawan yang di akibatkan oleh variabel penelitian yang mempengaruhinya:

Gambar 4
Scatterplot



Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Multikolerasi

Untuk melihat adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menguji koefisien korelasi parsial variabel-variabel bebasnya melalui metrik korelasi, bila korelasinya signifikan maka antar variabel bebas tersebut terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan melihat

nilai VIF dengan formula $VIF = \frac{1}{1-R^2} = \frac{1}{Tolerance}$ dimana VIF = kompensasi (X_1) sebesar 3,925 dan lingkungan kerja (X_2) sebesar 1,578, kepemimpinan sebesar 3,612 sehingga dapat disimpulkan bahwa ke tiga variabel bebas tersebut tidak terdapat multikolinearitas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10.

Hasil Regresi Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini:

Tabel 2
Hasil Pengujian Regresi

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	t	Sig.
1	(Constant)	,073	,200	,362	,718
	Kompensasi	,320	,133	2,403	,018
	Lingkungan	,374	,062	5,998	,000
	Kepemimpinan	,246	,107	2,311	,023

Sumber : Data Olahan, 2016

Tabel 2 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,073 + 0,320 X_1 + 0,374 X_2 + 0,246 X_3 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,073. Artinya adalah apabila kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan diasumsikan nol (0), maka kepuasan kerja bernilai 0,073.
- Nilai koefisien regresi variabel

kompensasi sebesar 0,320. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu (1) satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,320 dengan asumsi variabel lain tetap.

- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,374. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu (1) satuan maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 0,374 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,246. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar satu (1) satuan maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 0,246 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil olahan data diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,657. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 65,7%, sedangkan sisanya sebesar 34,3% dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini seperti Motivasi Kerja, Kepemimpinan, K3, Stres Kerja, dan lain sebagainya

1. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kencana Persada Nusantara

Salah satu faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, artinya adalah apabila Kompensasi yang diberikan karyawan tinggi dan sesuai dengan beban kerja yang ditanggung para karyawan, maka Kepuasan Kerja karyawan juga akan tinggi. Begitu juga dengan Lingkungan Kerja, apabila Lingkungan Kerja yang ada di suatu perusahaan bersih dan sangat nyaman bagi karyawan untuk bekerja, maka Kepuasan Kerja juga akan meningkat. Serta apabila Kepemimpinan Kerja yang ada di perusahaan sangat bagus, terutama dalam memotivasi para karyawan maka Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja akan meningkat pula. Hal ini terbukti dari hasil olah data yang peneliti lakukan yaitu Kompensasi, Lingkungan, dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kencana Persada Nusantara

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya masih kurang sesuai dengan harapan mereka. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap Kompensasi yang cukup tinggi. Dan dari pengujian yang dilakukan

diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dapat diterima.

Hasil ini sekaligus mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Situmorang (2013) dengan hasil penelitian Motivasi Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 58,8%. Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja

3. Pengaruh Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kencana Persada Nusantara

Lingkungan Kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Kencana Persada Nusantara masih tergolong rendah karena kurang sesuai dengan harapan mereka. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap Lingkungan Kerja yang cukup setuju. Dan dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima.

4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kencana Persada Nusantara

Kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan PT. Kencana Persada Nusantara masih tergolong rendah karena kurang sesuai dengan harapan mereka. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap Kepemimpinan Kerja yang cukup

setuju. Dan dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kencana Persada Nusantara.
- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kencana Persada Nusantara.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kencana Persada Nusantara.
- 4) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kencana Persada Nusantara

Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

- 1) Untuk itu diharapkan kepada pimpinan perusahaan agar dapat memotivasi para karyawannya dengan memberikan kompensasi yang layak sehingga membuat karyawan loyal dan mau tetap bekerja selamanya diperusahaan ini.
- 2) Untuk itu diharapkan kepada perusahaan agar memasukkan

para karyawannya ke jaminan sosial tenaga kerja sehingga hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

- 3) Untuk itu diharapkan kepada pimpinan perusahaan agar memperbaiki lingkungan kerja yang kurang memadai seperti mengganti alat-alat dan perlengkapan yang sudah rusak, serta mengharmoniskan komunikasi kerja antara para karyawannya.
- 4) Untuk itu di harapkan kepada pimpinan perusahaan agar dapat selalu terlibat dalam operasional yang ada diperusahaan sehingga mampu memberikan solusi terhadap masalah-masalah yang dialami oleh para karyawan dalam bekerja
- 5) Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa kepuasan kerja karyawan, agar menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini serta menggunakan alat analisis yang berbeda

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler Gary, 2006. *Manajemen sumber daya manusia*, Indeks
- Handoko T. Hani. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-9, BPFE, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex S, 2006. *Manajemen Personalia*, ghalia Indonesia, Jakarta
- Rivai,Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

- Robbins, S.P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta
- Sedarmayanti, 2007. Sumber daya manusia dan produktivitas kerja, Mandar Maju
- Situmorang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit YKPN, Yogyakarta
- Sutrisno, Edy, 2014. *Budaya Organisasi*. Penerbit Kencana, Jakarta
- Thoha. 2006. *Pengantar Manajemen Strategik*, Penerbit Bina Pustaka, Jakarta
- Triyono. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Rineka Cipta, Jakarta
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta
- Wirawan, 2006. *Manajemen kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta